

ADMINISTRACION EN VALORES

ENSAYO

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

MERCADEO Y PUBLICIDAD

PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

PEREIRA

2005

ADMINISTRACION EN VALORES

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

MERCADEO Y PUBLICIDAD

PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

PEREIRA

2005

La administración por valores (**APV**) en las organizaciones esta basada en cambiar y aprender continuamente buscando un éxito de la organización de manera innovadora y diferente con métodos que generen el beneficio tanto de los propietarios, los empleados, clientes y proveedores lo que se inicia en el momento en que se toma como base tener un **vínculo entre los valores del trabajador y los valores de la compañía** esto logra que se fortalezcan realmente los compromisos de las dos partes para que se puedan lograr todos los objetivos que tenga la organización; aclarando de esta manera que es indispensable para el desarrollo de la empresa tener una clara y afianzada definición de su **Visión y Misión** lo que significa conocer la posición, diferenciación, complejidad, procesos y lo que quiere ser la empresa en un futuro llevando a cabo esto lógicamente de una manera compartida.

La empresa no puede dejar de lado emitir valores, símbolos y conceptos que orienten, guíen y sitúen las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los empleados así se podría decir que se promueven estándares de comportamiento para todos los miembros de la organización, tanto a lo interno como a lo externo y los líderes organizacionales se convierten o se transforman en modelos de comportamiento adecuado con los valores que predicán porque lo que realmente se busca o a lo que se quiere llegar es a dar una forma mas humanizada (es decir teniendo como **un lado mas humano**) al propósito estratégico básico de la empresa lo que revela y resalta es que los valores, tales como la confianza, la creatividad o la honestidad son tan importantes o mucho más que los conceptos económicos tradicionales o comunes como la eficiencia o el retorno sobre la inversión dándonos esto bases para decir que la (**APV**) esta diseñada para darnos a conocer y resaltar que las empresas son la gente y que la perfección de la organización depende en gran parte de los valores que la gente implemente en su trabajo y en su vida reflejándose esto en los mismos resultados que de la empresa motivando a los clientes a que sigan comprando, inspirando a los empleados para que den lo mejor de si, capacitando a los propietarios para que al mismo tiempo que ganen se sientan orgullosos porque en la (**APV**) todos están ganando.

La practica de la (APV) se inicia o comienza en si con el jefe o con quien se encuentre al mando de la organización se auto-evalué para mirar si en verdad está efectuando el trío de actos de la vida los cuales son realizar, conectar y integrar

El primero y el que de pronto es el mas común o el de mas habito en los humanos es el de (**REALIZAR**) puesto que el ser humano es la única especie que puede establecerse metas más allá de la diaria supervivencia. Es decir de manera un poco más resumida y concreta que significa **hacer para ser**. A continuación pasamos a lo que es (**CONECTAR**) lo cual radica en las relaciones con los demás, o estar con otros para ser, mejor dicho es ineludible, inevitable **invertir en nuestra propia vida** y en la vida de las otras personas y compartir nuestro tiempo y nuestras capacidades en compañía de amigos de los miembros de la familia y de otras personas que nos hagan sentir adecuadamente. Así que combinando las anteriores llegamos a el tercer acto que es (**INTEGRAR**) donde se define o se redefinen nuestros propósitos o valores para luego usarlos todos los días en nuestra vida y que tengan significado para nosotros y para las personas lo cual nos representa que la **integración cambiar para ser**.

De otra forma es imposible continuar en el desarrollo de la (APV) sin que quien se encuentre en el mando de la organización delibere sobre los valores que básicos propios y los valores básicos de la empresa y después de definir plenamente cuales son esos valore el que esta al mando tiene que continuar considerando como demuestra o **como manifiesta y refleja esos valores en el día a día con el entorno** y es aquí donde nos damos cuenta que las empresas que pueden enfrentar (basado en valores) sus negocios importantes así las demás decaigan demuestran lo que es en realidad una **compañía afortunada**.

La compañía afortunada se encuentra aferrada a **cuatro columnas** que son su base o pilares y cada una de ellas encarna a un conjunto de individuos hacia las que la organización asume un compromiso determinado y especial; aparte se debe tener en cuenta que todos los sujetos que hagan parte de una compañía a la que se le considere afortunada sin importar el cargo que tenga le corresponde utilizar como plataforma el término Jefe porque debe pensar, sentir, actuar como un líder, directivo, de aquí nace el manejo de esta expresión y la representación de cada letra (o columna) comenzando con **los Clientes (J)** porque la realidad es que lo inicialmente resalta una compañía la excelente aptitud de servicio que proporciona a los consumidores por esta razón lo mejor que una empresa podría hacer es que sus clientes se sientan orgullosos y satisfechos de su compañía y que lleguen a formar parte de la fuerza vendedora y hacer tener unos **clientes adictos a nuestra calidad** además de uso **Empleados (E)** amantes de su empresa (siendo esta la segunda columna) creando un ambiente motivador para la gente, un ambiente en el cual los empleados puedan ver que trabajar por metas de la organización es lo que mas les conviene (estos los hace pensar como **dueños de la empresa**) los cuales siempre buscan rentabilidad y obtención de utilidades lo que hace parte de una empresa afortunada de la cual la columna de **los Propietarios (F)** debe manejar un equilibrio con integridad manteniendo el espíritu de responsabilidad compartida y confianza mutua de **los grupos significativos (E)** y poseedores de la cuarta columna de las empresas afortunada.

El proceso de la (APV) es un proceso que requiere de un toque mas personal a quien lleva las riendas de la organización o al que quiera comenzar con este administración por valores a raíz de que se debe poner en práctica consigo mismo para lo cual se hacen indispensable la voluntad de creer en un conjunto convenido de valores y la diligencia continua para poner esos valores en acción, lo que indica que una persistencia concentrada e innumerable trabajo, principalmente en las primeras etapas, pues al proceso hay que darle tiempo. La administración por valores se aprovecha en tres movimientos:

Esclareciendo nuestros valores, **propósitos** (visión futurística de la organización) y misión., Anunciando nuestra misión y nuestros valores, Ordenando nuestras prácticas diarias con nuestra misión y con nuestros valores.

La **primera fase** sería entonces el proceso para aclarar los valores, aquí se comienza con lo más básico arrancando con Adquirir el consentimiento del propietario para el proceso (**APV**) a partir de esto ya el gerente coopera con ideas propias acerca de los valores dando paso entonces a que ya el equipo administrativo de sus ideas sin que el este ya más adelante se reúnen y se muestran, comparan discuten las ideas entre ellos para ir más adelante a que sean los clientes y otros interesados los que den su opinión finalizando con la minimización de todo lo que todos opinaron y exteriorizar misión y valores recomendados a junta directiva y propietarios para aprobación final.

La **segunda fase** es la Comunicación de misión y valores. Consiste simplemente en que los empleados se enteren de la misión y de los valores de la empresa y llegara a ellos de tal manera que ellos integren esto a su trabajo diario por medio de mecanismos como poner afiches o cosas llamativas que informen y pues lógicamente que motiven también.

La alineación es el núcleo y la esencia de la (**APV**) esta es la tercera fase puesto que ya se aclaró los **valores** y la **misión** y los empleados y cualquier otro interesado ya tienen conocimientos de ellos, llega el momento de enfocarse en poner a andar y vigilar de cerca la conducta organizacional para asegurarse de que sean compatibles con las intenciones declaradas, las prioridades y las correspondientes metas de rendimiento mejor dicho **tiene que ser compatible y acorde a la situación de todos los que participan** no solo de unos poquitos así que hay que comenzar por identificar los valores y las definiciones apropiadas pertinentes a la toma de la decisión mirar detenidamente a quiénes afecta verdaderamente la acción (clientes, accionistas o la comunidad empleados,) y estos últimos se les debe dar un trato razonable y ecuánime si olvidar cumplir con los clientes y darle retribuciones a los accionistas. No se puede tampoco dejar de lado la imagen que tiene que tener el jefe delante de los empleados y como ya se ha dicho en el proceso es obligatorio que sus acciones vallan de acuerdo a los valores y así pues se mantiene el poder dentro de la empresa siendo éticos lógicamente ósea que haciendo las cosas correctas .

La realidad es que en el proceso pueden ocurrir ciertas **fallas de alineación** y se puede recurrir a tres procedimientos de medición que se manejan usualmente para comprobar algo no está correctamente bien alineado por medio de entrevistas que se le pueden hacer al cliente para ver si está satisfecho además de la evaluación administrativa, técnicas de retroinformación y hacer encuestas entre todos los empleados de la organización concernientes sobre las prácticas que tiene o realiza la organización.

Cuando hablamos de la realineación podemos dar paso a que en el momento en que una situación se facilita para hacer parte de lo que se llama el proceso (**SPOP**), ésta es una manera grande de sacarles el provecho a un conflicto para realinear a las personas con los valores de la compañía y con los que son propios; pero el (**SPOP**) se usa si realmente se necesita como por ejemplo en el caso el que digamos que un problema interpersonal está claramente estorbando el progreso de la empresa y en caso de que esto ocurra lo que vendría a continuación sería como que mirar una serie de interrogantes o los movimientos que los individuos andan juntos que están predestinados a llevar a un plato de acción que mantenga seguro que una situación como ésa no regresará y pues que eso ya no volviera a pasar

Los incógnitas están prescritos en **tres etapas** una que es más como de la definición la otra busca las soluciones en sí y la otra es más como el seguimiento e implementar. La primera fase comienza **descifrando las Inquietudes** y hace la pregunta de cuáles son, luego se declara el objetivo y hay nos preguntamos que es eso que nosotros queremos lograr y más adelante nos damos cuenta de cuáles son los requisitos claves y nos preguntamos **a quienes que están interesados les podría de pronto afectar** y recordar las expectativas propias las de los otros y las de la organización. En la siguiente etapa ya se va más ubicados a la búsqueda de cómo vamos hacer para resolver los problemas y de buscar las soluciones, evaluarlas a ver que tal están y intentar obtener el acuerdo preguntándonos que vamos a ensayar y ya de ese punto comenzamos a crear el plan de acción pensando en como hacer para que la solución si funcione y no quede a medias ; llegando de esta forma a implementar y seguir el plan mirando los resultados a ver si concuerda con lo que queremos que pase y si la solución si esta funciona si termino siendo como queríamos.

La solución de los problemas entre empleados es algo bueno para la empresa pero es necesario de que con ellos se proceda con mucha ética y así no se podría correr el riesgo de que se lastime el amor propio de los empleados pues **si estos cumplen correctamente con lo que uno les pide que realicen entonces se refuerza la autoestima que sería como el amor propio** reconociendo lo bien que lo han hecho y si por el contrario cometen un error se les debe corregir pero sin hacerles daño es su autoestima pero en forma que les conserve ese amor propio.

El camino hacia el (APV) es largo y en el encontraremos puede que comenzando al los inaugurales que se llenan de emoción y entusiasmo apenas arranca y que se sienten como muy a gusto con los cambios y que están listos a aceptar (APV) rápidamente al conocer las cosas positivas que trae para la organización pronto como reconocer los beneficios que ofrece para la organización; por otra parte están los que solo estorban y obstruyen porque les causa mucho susto el cambio porque no están acostumbrados y también están los que no se definen para donde coger y solo e esperan a ver a quien le va mejor para irse por ese lado son como movibles por las circunstancias y ya esta mas comprobado que ese es donde hay mas gente que en cualquier otro

Creo que mucha gente de pronto no compren que (APV) trae beneficios por el trabajo en equipo o en grupo teniendo claramente esa figura muy necesaria que es la del jefe o aquel que dirige y pone orden a las cosas.

También es importante para la correcta realización del (APV) que toda la gente de la empresa tenga la posibilidad de conocer como **aplicar los valores en su trabajo de todos los días** y en su vida personal

Existen entonces una serie de secuencias de reacciones comunes en la (APV)

La primera es que la (APV) es buena y se debe hacer , los positivos y entusiastas casi aseguran de que será muy fácil de realizar pero los que solo se dedican a obstruir e proceso solo piensan que será difícil los cambios que van a pasar , los otros los que no se han decidido no se comprometen en la segunda es que la gente comprenda que la (APV) no es algo que ocurre de la noche a la mañana y que es un proceso más bien largo e integrarse con el proceso porque todos seguramente participaran y en la tercera es que la se debe comprender que la (APV) exigirá un gran esfuerzo de colaboración continúa en todos los niveles y todas las áreas y que al final pues todos estén de acuerdos porque este proceso se lleva acabo es con todos .

Puedo concluir que la administración por valores es una nueva forma de administrar que a mi forma de ver piensa en todos y en todos y hace participe a cada uno de los que pertenecen o se encuentran en la organización dándole un poco mas de sentimiento y de corazón pues al final, de eso estamos hechos las personas, **y las empresas son personas.**